



PORADNA

Mapa projektů, které pomáhají maminkám vrátit se na trh práce

čtete na straně 2



ZAMĚSTNANOST

Úřad práce ČR nabízí firmám poradenství i služby na míru

čtete na straně 3



STATISTIKA

V Česku se snižuje počet smrtelných pracovních úrazů

čtete na straně 7

Úvodní slovo

Krásný červen vám všem,

ani se nenadějeme a budou tu zasloužené prázdniny a s nimi i období dovolených. Nejen počasí nám v těchto dnech přeje. Čerstvá čísla z Úřadu práce ČR jsou také více než příznivá. Kueřnová nezaměstnanost v Česku je nejnižší od roku 1997. Podíl nezaměstnaných v evidenci Úřadu práce ČR klesl na tři procenta. Česká ekonomika nadále roste a trh práce ovlivňují i sezonní práce, které už jsou v plném proudu. Dá se tedy čekat, že nezaměstnanost bude klesat i v dalších měsících. Také v mezinárodním srovnání má Česká republika nejnižší míru nezaměstnanosti v celé Evropské unii.

Možná si říkáte: To je ta pravá doba na změnu systému nepojistných sociálních dávek. Souhlasíme. V Česku se nyní vyplácí dvě dávky na bydlení. Vypočítávají se z normativních nákladů podle aktuálních cen nájmu a energií. Možná jste v médiích zaznamenali zkrácené informace o parametrech, které ale už byly po připomínkách upraveny. Rádi bychom upřesnili, že není navrhováno žádné hromadné zastavení vyplácení dávek. Cílem změn je snížit jejich nadužívání a zneužívání, aby ušetřené peníze šly potřebným.

Jedním z nástrojů, jak zamezit obchodu s chudobou, je zastropovat dávky na bydlení na úroveň běžného nájmu. To nesmí být vyšší, než je v místě obvyklé. Náklady spojené s užíváním bytu musejí být přesně vymezeny ve smlouvě.

Současná vláda změny, které to umožní, již připravila. Potvrdil to i premiér Andrej Babiš. V pátek 8. června 2018 na společném setkání na ČSSZ uvedl, že novely míří na nepoctivě pronajmatelé, na šmejdy a obchodníky s chudobou, kteří sestěhovávají lidi například na sídliště v Janově.

Dost ale bylo práce a témat s ní spojených. Nacházíme se v nejkrásnějším ročním období na přelomu jara a léta, tak si ho pěkně užijte, děvejte se kolem sebe a buďte šťastní.

Klidné dny a pohodu vám přeje

redakce novin
Práce a sociální politiky

Pečujete o nemocného příbuzného? Požádejte si o dlouhodobé ošetřovné!

Od začátku června si mohou lidé, kteří se starají o své nemocné příbuzné, zažádat o novou dávku nemocenského pojištění – tzv. dlouhodobé ošetřovné.

V situaci, kdy je potřeba celodenně pečovat o jiného člena rodiny, je od začátku června možné požádat o novou dávku, tzv. dlouhodobé ošetřovné, a to na dobu až 90 dnů. Pečovat s nárokem na tuto dávku je možné o člena rodiny, u něhož došlo náhle k závažné zdravotní komplikaci, která si vyžádala hospitalizaci alespoň po dobu sedmi kalendářních dnů, a pokud zároveň nemocnice potvrdila, že jeho zdravotní stav po propuštění do domácího prostředí vyžaduje celodenní poskytování dlouhodobé péče alespoň po dobu dalších 30 kalendářních dnů. Potřebu péče v následujícím období potvrdí ošetřující lékař. O příbuzného po hospitalizaci může pečovat široký okruh ošetřujících osob, které se mohou v průběhu ošetřování střídát.

Kolik činí výše náhrady ztráty příjmu?

Pečujícímu – ať již zaměstnanci, nebo OSVČ – náleží po dobu poskytování dlouhodobé péče z nemocenského pojištění náhrada ztráty příjmu z výdělečné činnosti, která musela být přerušena, a to ve stejné výši jako v případě krátkodobého ošetřovného, tj. 60 procent denního vyměřovacího základu. V průběhu péče nemůže zaměstnanec dostat výpověď a po ukončení péče mu nová úprava v zákoníku práce dále garantuje původní práci i návrat na stejné pracovní místo. Kalkulačku výpočtu dávky najdete na www.mpsv.cz (Nemocenské pojištění).

Abyste byli vyvázeni i zájmy zaměstnavatele, není poskytnutí pracovního volna pečující osobě automatické. Po-



kud pracovník záměr pečovat o svého rodinného příslušníka zaměstnavateli oznámí, může zaměstnavatel poskytnutí pracovního volna odmítnout,

jestliže má pro to vážné provozní důvody a písemně je zaměstnanci sdělí. V ostatních případech je povinen volno poskytnout. (tz)

Jak řešit problematiku ochrany osobních údajů GDPR?

Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo doporučený metodický postup pro poskytovatele sociálních služeb s návody a doporučeními pro implementaci problematiky ochrany osobních údajů GDPR.

Nový zákon o ochraně osobních údajů, kterým bude problematika společně s dalším doprovodným zákonem adaptována v národní legislativě, bohužel nebyl dosud přijat, a proto není možné vydávat závazná výkladová stanoviska k této problematice. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) nicméně intenzivně sleduje vývoj současné výkladové praxe, a to jak na evropské, tak národní úrovni (především ze strany Úřadu pro ochranu osobních údajů), a svoje poznatky shrnulo do doporučeného postupu. Ten lze nalézt na webových stránkách ministerstva (www.mpsv.cz – Sociální práce a sociální služby – Sociální služby – Stanoviska a doporučené postupy). Jeho součástí jsou také první verze

vzorů řízené dokumentace, jejichž použitím lze zajistit známé minimum pro implementaci GDPR v organizaci poskytovatele.

Sledujte webové stránky ministerstva!

S odkazem na neuzavřený legislativní rámec MPSV očekává i výrazné změny v textu doporučeného postupu, případně v jednotlivých stanoviscích, a proto žádá poskytovatele sociálních služeb, aby nadále sledovali webové stránky MPSV a aktualizovali svoje systémy podle nejnovější verze doporučeného postupu a vývoje výkladové praxe. Ze stejného důvodu MPSV důrazně doporučuje poskytovatelům omezení

investic do implementace, případně nákupu externích konzultací, protože v současné době není možné garantovat jejich relevanci po přijetí adaptačního zákona a ustavení výkladové praxe. (tz)

Dozorovým úřadem nad ochranou osobních údajů v ČR je Úřad na ochranu osobních údajů, který svá stanoviska a informace o GDPR zveřejňuje na stránkách. (tz)



MIGRACE

Rychlejší získávání pracovníků z Ukrajiny pomůže nejen ekonomice

Firmám chybí zaměstnanci, kteří na trhu práce nejsou. Jen v sociálních službách je potřeba na dva tisíce pracovníků, kteří by se starali o seniory a hendikepované. Ministerstvo proto navrhuje program, který by měl zjednodušit získávání pracovních sil z Ukrajiny.

V České republice je rekordně nízká nezaměstnanost, nejnižší od roku 1997 a také nejmenší v celé Evropské unii. Na konci dubna letošního roku evidoval Úřad práce ČR 242 798 uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu nezaměstnaných bylo 220 183 dosažitelných uchazečů, tedy těch, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa a nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání (nepatří k nim uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, na rekvalifikačních kurzech nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměst-

nání či pobírají peněžitou pomoc v mateřství).

Velký počet volných pracovních míst

Na druhou stranu na konci dubna měl Úřad práce ČR v evidenci 267 107 volných pracovních míst. Obecně mají zaměstnavatelé největší zájem o dělníky v oblasti výstavby budov, pomocníky ve výrobě, montážní dělníky, uklízeče a pomocníky v hotelích a dalších objektech, řidiče nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel, obsluhu vysokozdvíhových vozíků a skladníky, kuchaře nebo svářeče, řezače

plamenem a páječe. Tradičně velká poptávka je po technických profesích napříč všemi obory. Právě v této oblasti se zaměstnavatelé nejčastěji potýkají s problémem najít kvalifikované zaměstnance.

Navic podle analýzy Hospodářské komory zaměstnavatelé ve skutečnosti postrádají nejméně o 40 tisíc lidí více, než registruje Úřad práce ČR. Firmám tak chybí minimálně 300 tisíc zaměstnanců. Jak uvádí Hospodářská komora ČR, někteří zaměstnavatelé nehledají pracovníky na Úřad práce ČR, ale inzeráty s nabídkami zaměstnání vyvěšují rovnou na pracovních portálech nebo angažují speciální HR agentury.

Kolik TRATÍ STÁT NA DANÍCH A ODVODECH?

Z analýzy Hospodářské komory ČR vyplývá, že kdyby se firmám podařilo obsadit v současnosti všechna volná

pracovní místa, jen na odvodech zaměstnanců a zaměstnavatelů a dani z mzdy by si státní kasa polepšila o více než 67 miliard a o dalších více než 17 miliard korun na nepřímých daních, jako je DPH. Za dvouleté inkaso těchto peněz by ČR postavila se zapojením 85procentní evropské dotace novou vysokorychlostní železnici mezi Prahou a Brnem. Řada podniků se snaží zefektivnit výrobu robotizací a digitalizací. Firmy ale i tady narážejí na značné bariéry. Ani výrobci strojů a robotů nestačí pokrývat poptávku a rovněž se potýkají s nedostatkem vysoce specializovaných personálních kapacit, tudíž se dodávky strojů zpožďují.

Zaměstnavatelé proto hledají možnosti v zahraničí. V ČR pracuje okolo 374 tisíc cizinců. Z nich kolem 280 tisíc pochází z EU a 94 tisíc ze států mimo společenství. Z Ukrajiny přijelo za prací do Česka na 70 tisíc lidí.

Pokračování na straně 3



ANALÝZA

V loňském roce se zvýšily nejen mzdy, ale i sociální příjmy domácností

Jak vyplývá z analýzy příjmů a výdajů domácností za rok 2017, loni se průměrná nominální měsíční mzda zvýšila na 29 504 Kč a celkový objem sociálních příjmů převyšoval částku 509 miliard korun.

Česká ekonomika rostla v roce 2017 výrazně rychleji než v předcházejícím roce. Hrubý domácí produkt se zvýšil o 4,4 procenta a dosáhl druhého nejvyššího růstu od roku 2007. Klíčovými faktory hospodářského růstu byly silná domácí poptávka, tvorba hrubého kapitálu a příspěvek zahraniční poptávky. Výdaje na konečnou spotřebu domácností vzrostly meziročně o čtyři procenta.

Zvýšení průměrné mzdy

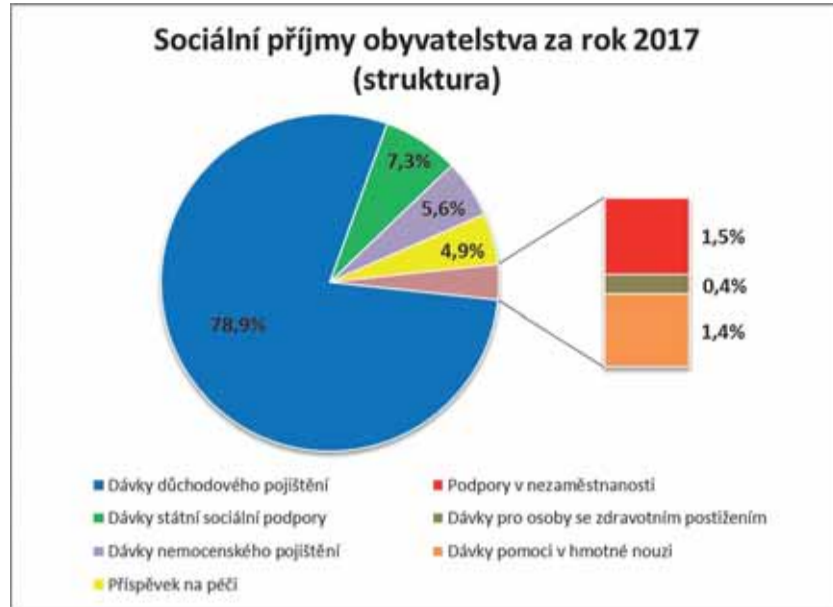
Největším zdrojem peněžních příjmů domácností byly mzdy. Průměrná nominální měsíční mzda v národním hospodářství (na přepočtené počty zaměstnanců) dosáhla úrovně 29 504 Kč a její meziroční dynamika růstu se zvýšila o 3,3 p. b. na 7,0 procenta. Po zohlednění nárůstu cenové inflace došlo k posílení reálné úrovně průměrné mzdy o 4,4 procenta, což je nejvyšší nárůst od roku 2003 (ve srovnatelném období).

Sociální příjmy domácností

Celkový objem sociálních příjmů dosáhl částky 509,2 mld. Kč a převýšil skutečně stejného období roku 2016 o 16,3 mld. Kč (o 3,3 procenta). Zvýšily se příjmy lidí z dávek důchodového pojištění, nemocenského pojištění a příspěvků na péči, u ostatních druhů sociálních dávek byl zaznamenán pokles. Průměrná výše (samostatně vypláčeného) starobního důchodu vzrostla meziročně o 3,4 procenta na 11 826 Kč.

Růst životních nákladů

Meziroční průměrný růst spotřebitelských cen (cenové inflace) dosáhl 2,5 procenta, domácnostem důchod-



ců rostly životní náklady nižším tempem (o 2,2 procenta). Meziroční harmonizovaný index spotřebitelských cen, který je využíván pro potřeby mezinárodního srovnání, činil v ČR v ročním průměru 102,4 procenta, což bylo o 0,7 p. b. více než průměr 28 členských zemí EU a o 1,8 p. b. více než v roce 2016.

Celkový objem půjček domácností u bank se meziročně zvýšil o 110,0 mld. Kč, a dosáhl tak ke konci minulého roku 1 529,9 mld. Kč. Rozhodující část nadále představovaly hypoteční a jiné úvěry na bydlení.

Prognóza na roky 2018 a 2019

Přírůstek průměrné nominální mzdy v národním hospodářství ČR by se mohl pohybovat v letošním roce v intervalu 5,9–7,9 procenta

a v roce 2019 v rozmezí 3,6–6,0 procenta. Reálná mzda by mohla při zohlednění predikované míry cenové inflace vzrůst v letošním roce až o 6,4 procenta, resp. příští rok až o 4,4 procenta.

Podle odhadu by průměrná výše samostatně vypláčeného starobního důchodu mohla v letošním roce dosáhnout 12 379 Kč.

Lze očekávat, že za celý rok 2018 dosáhne podíl nezaměstnaných osob průměrně úrovně 3,4–3,8 procenta a příští rok by se mohl podle aktuální predikce pohybovat také v tomto rozmezí.

Kompletní Analýzu vývoje příjmů a výdajů domácností ČR v roce 2017 a predikce na další období je možné si stáhnout z webových stránek ministerstva www.mpsv.cz (Příjmy a životní úroveň).

(tz)

Lidé stonají častěji, ale kratší dobu

Za leden až březen letošního roku evidovala Česká správa sociálního zabezpečení 595 881 ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti, tedy o bezmála 30 tisíc více než za stejné období loňského roku.

Lidé však letos stonali v průměru kratší dobu, a to 33,20 dne, což je o tři dny méně oproti stejnému období předcházejícího roku. Ženy stonaly více než muži, a to jak co do celkového počtu (319 311 případů dočasné pracovní neschopnosti žen oproti 276 570 u mužů), tak co do počtu prostonaných dnů i průměrné délky trvání dočasné pracovní neschopnosti (muži 32,36 dne, ženy 33,94 dne). Nejvíce lidí stonajících na tzv. neschopenku bylo z věkové skupiny 40–49 let (158 825), ovšem nejdelší průměrná doba léčby byla zaznamenána ve věkové kategorii nad 60 let (49,06 dne).

Výplata náhrady mzdy A NEMOCENSKÉHO

Nemocenské, které od 15. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti vyplácí Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ), přesněji příslušné okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ), se stejně jako ostatní dávky nemocenského pojištění vyplácí zpětně ve lhůtě nejdéle do jednoho měsíce po dni, v němž byly OSSZ doručeny potřebné podklady pro nárok na výplatu dávky. Předá-li zaměstnavatel doklady nutné pro zpracování a rozhodnutí o dávce se zpožděním nebo nesprávně či nedostatečně vyplněné, způsobuje zpoždění výplaty dávky zaměstnanci. Za prvních čtrnáct dnů pracovní neschopnosti vyplácí zaměstnavatel náhradu mzdy.

TRADIČNĚ PŘEVAŽUJÍ NEMOCI DÝCHACÍ SOUSTAVY

V prvním čtvrtletí letošního roku to byly opět nemoci dýchací soustavy, které ve statistikách ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti ČSSZ převažovaly. Z 337 209



FOTO: © LIGHTKEEPER | DREAMSTIME.COM

ukončených „neschopenek“ za první tři měsíce letošního roku si 254 573 připsala akutní infekce dýchacích cest.

I když nemoci dýchací soustavy převažovaly, zabralo léčení jednu z nejkratších průměrných dob – 14,38 dne. Z této skupiny připadla nejkratší doba léčby na chřipku, a to v průměru 13,51 dne. Naopak 24 pacientů s tuberkulózou strávilo na lůžku v průměru téměř 210 dní.

Co do četnosti případů následují za nemocemi dýchací soustavy už tradičně nemoci pohybové soustavy. Letos jich bylo v prvních třech měsících zaznamenáno 80 832, což je méně než loni, kdy jich bylo 86 695. Meziročně ubylo i nemocí trávicí soustavy (28 017 oproti 32 481).

Zdroj: ČSSZ

Kolik činí průměrný starobní důchod?

Podle údajů České správy sociálního zabezpečení činil na konci března letošního roku průměrný starobní důchod 12 347 korun, tj. o 563 korun více než ke stejnému měsíci loni. Stále platí, že důchody mužů – starobních důchodců jsou v průměru vyšší než důchody žen – důchodkyň. V uvedeném období pobírali muži průměrně 13 615 Kč měsíčně, zatímco ženy 11 219 Kč. Jde o průměrnou výši starobních důchodů vypláčených samostatně – sólo, tj. bez důchodů vypláčených v souběhu s pozůstalostním důchodem. Celkový počet důchodců v ČR, kterým

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) vyplácela na konci letošního roku alespoň jeden z druhů důchodů, činil 2 896 292, což je o 8 561 více než loni. Vypláčených důchodů (starobních, invalidních, pozůstalostních) bylo ke konci 1. čtvrtletí evidováno přes 3,5 milionu.

Příjmy z pojistného na důchodové pojištění k 31. březnu 2018 dosáhly částky zhruba 105,5 mld. korun, výdaje činily 106,2 mld. Kč. Ve stejném období loňského roku byly obě tyto hodnoty výrazně nižší – příjmy 95,5 miliardy Kč a výdaje 101,3 mld. Kč.

Zdroj: ČSSZ

Starobní důchody v ČR

(stav k 31. březnu daného roku)

Rok	2016	2017	2018
Starobní důchody	2 376 668	2 390 781	2 404 626
• z toho předčasné důchody	591 379	607 547	622 178
Průměrná výše starobního důchodu	11 400	11 784	12 347
• u mužů	12 602	13 011	13 615
• u žen	10 351	10 707	11 219

Zdroj: ČSSZ

Kritizované metodiky pro práci s dětmi budou revidovány

Na Ministerstvu práce a sociálních věcí se 11. května uskutečnila další pravidelná schůzka se zástupci krajů. Tématem jednání byly metodiky ke kuratelu pro děti a mládež a metodiky ke ZDVOP (zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc). Zástupci ministerstva v čele s mini-

stryní Jaroslavou Němcovou a kraje se společně dohodli, že v co nejkratší době společně vytýpí body, nad nimiž panují největší neshody. Po konzultaci s Ministerstvem spravedlnosti a vnitra, advokátní komorou a spolu s kolegy z krajů připraví Ministerstvo práce a sociálních věcí do kon-

ce června revidované materiály, kterými bude reagovat na nedávné usnesení poslanců výboru pro sociální politiku PSP ČR.

Pro zachování právní jistoty do doby zveřejnění nových revidovaných metodik platí současné metodiky.

(tz)

Ministryně jednala s posudkovými lékaři

Vedení resortu Ministerstva práce a sociálních věcí se 21. května sešlo se zástupci lékařské posudkové služby z celé republiky. Ministryně Jaroslava Němcová vyvolala toto republikové setkání vzhledem k dlouhodobě nepříznivé personální situaci v této oblasti, kterou hodlá současně vedení ministerstva aktivně řešit.

„S posudkovými lékaři se nikdo rádně od roku 2014 nesešel a nejednal o jejich potřebách. Když jsem analyzovala současný stav, okamžitě jsem zadala vznik nové pracovní skupiny, a snažíme se tak situaci řešit. Děje se to v době, kdy nám chybí

zhruba pětina posudkových lékařů a další sto jich může skončit na konci roku 2018. To je alarmující stav a my připravíme systémové změny, abychom lékařům v tomto bohužel neatraktivním oboru byli oporou a zachovali dostatečnou úroveň této služby,“ uvedla ministryně Jaroslava Němcová.

Jedním z důležitých kroků, na němž se přítomní odborníci shodli, je nutná okamžitá změna zákona o státní službě. Změna má umožnit vyjmutí posudkových lékařů ze státní služby, aby bylo možné přijmout více profesionálů do lékařské posudkové služby.

(tz)

Rozdíly mezi mzdami v krajích se stírají

V prvním čtvrtletí letošního roku byly na trhu práce překonány hodnoty z roku 2008, kdy se ekonomice rekordně dařilo. Průměrná mzda vzrostla nejvíce za posledních deset let – o 8,6 procenta. „Nejvyšší výdělků mají Pražané. V prvním čtvrtletí to bylo 38 436 korun. V hlavním městě však roste průměrná mzda výrazně pomaleji než v ostatních krajích, zejména v posledních letech. Nejrychleji se aktuálně zvýšila v Karlovarském kraji,“ uvedla Jitka Erhartová, vedoucí oddělení statistiky práce Českého statistického úřadu.

Zdroj: ČSÚ

PORADNA

Od kamarádky jsem se dozvěděla, že existují projekty, které pomáhají maminkám vrátit se po rodičovské zpět do práce. Navíc je to prý zdarma. Je to skutečně tak? A kde se dozvím více informací?

Ministerstvo práce a sociálních věcí podporuje prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost osoby, které jsou na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněny. Poměrně velkou skupinu tvoří rodiče malých dětí, zvláště matky. Někdy let stravených mimo pracovní proces se většinou podepíše hlavně na sebedůvěře. Část peněz z tohoto operačního programu je proto přidělena právě na projekty, které mají pomoci tento stav zlepšit. Díky tomu je pro účastnice či účastníky vše

zdarma. Realizátory projektů jsou často neziskové organizace.

Projekty nabízejí řadu aktivit, mnohdy jde i o komplexní vzdělávací program. Patří k nim například zdokonalování v práci na počítači, nácvik pracovních pohovorů a sebeprezentace, nejruznější motivační kurzy a psychologické poradenství, profesní a kariérové poradenství i přímo zprostředkování zaměstnání (realizátoři projektů mají kontakty na zaměstnavatele v regionu). Některé projekty dokonce zajišťují svým účastnicím v době konání kurzu hlídání dětí (např. v dětském koutku či herně).

Seznam projektů je k dispozici na webu www.esfcr.cz. Mapa projektů a akcí (www.esfcr.cz – Infocentrum – Výsledky – Mapa projektů a akcí) umožňuje vyhledávat projekty v místě bydliště či nejbližším okolí. U každého

projektu je jeho popis včetně odkazu na realizátora či příslušné webové stránky. Podobně jsou v mapě zaneseny plánované akce – data a místa konání např. informačních schůzek pro zájemce o zapojení do projektu.

Můžete se také obrátit na nejbližší pobočku Úřadu práce ČR. Účast v některých projektech je podmíněná registrací na Úřadu práce ČR, resp. je třeba být v době nástupu do projektu evidován jako uchazeč o zaměstnání. Realizátoři takových projektů s Úřadem práce ČR často spolupracují, a tudíž by zde měli mít k dispozici informaci o aktuálních projektech v daném regionu.

(red)

Jsem v domácnosti a jsem osoba se zdravotním postižením. Vyhledově uvažuji nastoupit do práce,

a protože vím, že přes všechna opatření máme na trhu práce obtížnější pozici, chtěla bych se na vstup do zaměstnání začít připravovat už nyní. Můžete mi vysvětlit význam pojmu pracovní rehabilitace a jaké aktivity obsahuje?

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradeckou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro

výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy. Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců. Pro osoby se zdravotním postižením mohou být organizovány specializované rekvalifikační kurzy, které jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace.

(ob)

(Foto na str. 1: © Monkey Business Images | Dreamstime.com)

■ ÚŘAD PRÁCE ČR

Prioritou v podpoře zaměstnanosti je kvalitní zprostředkovatelská práce

Ještě lepší zmapování situace na trhu práce v regionech, vyšší informovanost a spolupráce se zaměstnavateli, účinnější kariérové i profesní poradenství a přesnější zacílení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Takový je výsledek proaktivní komunikace, kterou Úřad práce ČR uplatňuje v praxi.



FOTO: © AUREMAR | DREAMSTIME.COM (FOTO NA STR. 1: © KURHAN | DREAMSTIME.COM)

Zaměstnanci Úřadu práce ČR intenzivně komunikují nejen s uchazeči a zájemci o zaměstnání, ale také se zaměstnavateli, různými profesními svazy zaměstnavatelů, odbory, Hospodářskou komorou ČR, neziskovými organizacemi a samosprávou. V popisu jejich práce je individuální a aktivní přístup ke všem důležitým aktérům na trhu práce.

Důkladný MONITORING TRHU PRÁCE

Jen během loňského roku uskutečnili zaměstnanci Úřadu práce ČR celkem 17 262 osobních monitorovacích návštěv u zaměstnavatelů. Monitoring trhu práce patří mezi klíčové aktivity Úřadu práce ČR. Jeho smyslem je získat takové informace o volných pracovních místech a pracovních podmínkách, aby na jejich základě mohl Úřad práce ČR zprostředkovat zaměstnavateli přesně takového zaměstnance, jakého potřebuje.

„Úřad práce ČR proto klade velký důraz na prohloubení poradenství a individuálního přístupu nejen

ve vztahu k uchazečům a zájemcům o zaměstnání, ale i k jednotlivým zaměstnavatelům. Ještě více se zaměřuje na získávání detailnějších informací o potřebách a požadavcích zaměstnavatelů na lidské zdroje. Osvědčují se např. i setkání v rámci regionálních partnerství, uzavírání memorand o spolupráci či osobní návštěvy starostů měst a obcí,“ zdůraznila generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadílková.

Nabídka služeb FIRMÁM NA MÍRU

Terénní pracovníci úřadu nejdříve zaměstnavatele telefonicky, případně e-mailem kontaktují a nabídnou mu osobní schůzku. Během ní mu podají podrobné informace týkající se nejen jednotlivých nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž nabídka a realizace vychází z potřeb konkrétních zaměstnavatelů a konkrétního regionu, ale také možností uspořádání výběrových řízení, rekvalifikační nebo třeba prezentace na burzách práce. Aby byli zaměstnavatelé a obce co nejlépe

informovaní o nabídce služeb, připravuje pro ně Úřad práce ČR také tematické semináře. Hlavním plusem monitorovací činnosti je, že se veškeré informace dostanou přímo na stůl jednotlivým zaměstnavatelům. Dozvědí se, co konkrétně v jejich případě mohou využít. Tedy informace, které obvykle nemají čas sledovat. Na základě osobního jednání tak může Úřad práce ČR připravit nabídku služeb zaměstnavateli skutečně na míru.

Aktivní politika ZAMĚSTNANOSTI

Prioritami Úřadu práce ČR jsou především kvalitní zprostředkovatelská práce, úzká spolupráce se zaměstnavateli a realizace efektivní APZ, kde jde zejména o veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. V případě uplatnění uchazečů o zaměstnání na veřejně prospěšných pracích není důležitá vysoká kvalifikace. Zároveň ale umožňují dlouhodobě nezaměstnaným, aby si oživilí nebo získali pracovní návyky a po jejich skončení snáz našli stálou práci. Pokud jde o společensky účelná pracovní místa, ta nabízejí klientům možnost získání zaměstnání i ve specializovaných oborech. Uchazečům a zájemcům o zaměstnání vydatně pomáhají v návratu na trh práce i rekvalifikační kurzy, které Úřad práce ČR finančně podporuje. A jejich obsah i složení plně reflektují potřeby a požadavky regionálních zaměstnavatelů.

V neposlední řadě zaměstnanost významně podporují také projekty financované z národních a evropských peněz stejně jako regionální pakty zaměstnanosti, které sdružují nejvýznamnější instituce v krajích, krajské hospodářské komory a další subjekty činné na trhu práce včetně Úřadu práce ČR. V jejich rámci se signatáři primárně zaměřují na komplexní a systémové řešení podpory zaměstnanosti. Mezi jejich hlavní cíle patří realizace aktivit a aplikace efektivních komplexních opatření v oblasti regionálního trhu práce a zaměstnanosti vedoucích k rozvoji konkurenceschopnosti konkrétního kraje.

Zdroj: Úřad práce ČR

■ MI GRACE

Rychlejší získávání pracovníků z Ukrajiny pomůže nejen ekonomice

Pokračování ze strany 1

Prostřednictvím Režimu Ukrajina zajistila Hospodářská komora ČR od srpna 2016 firmám na 15 tisíc kvalifikovaných pracovních sil z Ukrajiny minimálně s výučním listem, převážně řemeslníky. O Ukrajině žádají už dva tisíce firem měsíčně. Svaz průmyslu a dopravy ČR plní v projektu Režim Ukrajina roli garanta, zpracovává žádosti, poskytuje konzultace, pomáhá firmám. Jejich statistiky ukazují, že firmy mají o zaměstnávání ukrajinských pracovníků obrovský zájem.

„Už k 30. dubnu letošního roku byla vyčerpaná kvóta 1 096 žádostí na měsíc červenec. Firmy ale musejí čekat na nové zaměstnance z Ukrajiny až půl roku od podání žádosti. Než ji vůbec mohou podat, musejí místo držet třicet dnů v nabídce, je pro tuzecké uchazeče,“ upozornila Eva Veličková, tisková mluvčí Svazu průmyslu a dopravy ČR, a dodala: „Počet volných pracovních míst využitelných pro Režim Ukrajina u nás převyšuje počet uchazečů, které Úřad práce ČR eviduje. Povinnost přednostně nabízet tuzeckým pracovníkům je v dnešní situaci zbytečná a jen prodlužuje dobu, než mohou firmy místo nabídnout cizinci a začít půlroční přijímací proces. Svaz chce tuto povinnost zrušit.“

MINISTERSTVO CHCE ZKRÁTIT VYŘIZOVÁNÍ POVOLENÍ

Ministerstvo práce a sociálních věcí hledá varianty, jak najít zaměstnance do sociálních služeb, kteří by se starali o seniory a hendikepo-



FOTO: © ARNE9001 | DREAMSTIME.COM

vané, kde jich momentálně chybí okolo dvou tisíc. Vše bude řešit navrhovaný program, který by měl zjednodušit přivážení pracovních sil z Ukrajiny, a to i do jiných oborů. I ministerstvo vnímá, že je problémem dlouhé vyřizování povolení. „Zdravotní sestra z Ukrajiny, která chce v Česku pracovat, potřebuje dlouhodobé vízum na dva roky. Nicméně na něj čeká téměř rok. Nově by měla do ČR přijet na tříměsíční schengenské vízum a nastoupit do zaměstnání. Její zaměstnavatel by současně požádal o dlouhodobé vízum. Až budou dokumenty po pár měsících připravené, sestra si pro ně dojde do vlasti,“ popsala ministryně práce a sociálních věcí Jaroslava Němcová navrhované řešení. Dodala, že upravit by se mohla také pravidla podávání hromadných žádostí o pracovníky. Zkrátit by se měly vyřizovací lhůty v Česku i v Kyjevě či ve Lvově. V květnu ministryně Ukraji-

nu navštívila. Doprovázela ji viceprezidentka Hospodářské komory ČR Irena Bartoňová Pálková. „Jako zaměstnavatelé potřebujeme, aby tu lidé byli do 90 dnů od podání žádosti. Dnes je čekací lhůta na to, aby žadatel mohl ve Lvově přijít předložit žádosti, 85 dní, což je velmi dlouhé,“ upozornila viceprezidentka Hospodářské komory ČR.

Zdroj: Hospodářská komora ČR/ (tz)

Co je Režim Ukrajina?

Po dlouhých vyjednáváních mezi ministerstvy a zaměstnavateli byl na začátku srpna 2016 spuštěn projekt Režim Ukrajina. Tento projekt alespoň částečně pomáhá firmám uspokojit v současné době chybějící pracovní sílu na trhu práce. Cílem projektu je zkrátit dobu přijetí uchazeče o zaměstnaneckou kartu k osobnímu pohovoru.

Zdroj: Svaz průmyslu a dopravy ČR

Jak co nejlépe sladit nabídku a poptávku na pracovním trhu?



V květnu se uskutečnilo třetí jednání poradního sboru generální ředitelky Úřadu práce ČR za účasti nejvyššího vedení ČMKOS, Svazu průmyslu a dopravy ČR, Svazu měst a obcí ČR, Asociace krajů ČR, Vězeňské služby ČR, Probační a mediální služby, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, Národní rady osob se zdravotním postižením ČR, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstva vnitra. „Cílem těchto pravidelných setkání je přispět ke sladění nabídky a poptávky na trhu práce a obsadit co nejvíce volných pracovních míst uchazeči z evidence,“ uvedla generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadílková. „Ukazuje se, že poradní tým, jehož vznik

podpořily odbory, je velmi prospěšnou platformou, kde zaznávají důležité podněty, které pomohou řešit problémy na českém trhu práce,“ doplnil předseda ČMKOS Josef Středula.

Komunikace ze strany centrály Úřadu práce ČR, ale i jeho krajských poboček a kontaktních pracovišť směrem k zaměstnavatelům, odborům, samosprávě, Hospodářské komoře ČR, neziskovému sektoru a dalším subjektům probíhá napříč všemi regiony formou Poradních sborů Úřadu práce ČR. Zástupci krajských poboček Úřadu práce ČR jsou stálými hosty regionálních tripartit a přímými signatáři sektorových dohod.

Zdroj: Úřad práce ČR

Prezentace firem na burze práce v Děčíně se osvědčila

V děčínském společenském domě Střelnice se 17. května konal první ročník burzy práce. Na akci, kterou pořádalo tamní kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR, se prezentovalo 26 zaměstnavatelů z okresů Děčín, Ústí nad Labem a Česká Lípa.

Firmy nabízely pracovní příležitosti napříč oborovým spektrem – od volných míst pro nekvalifikované osoby až po vysokoškolské pozice. Šlo o profese ve strojírenství, textilním průmyslu, výrobě kabelů a montování tiskárných spojů, dřevovýrobě, stavebnictví, v bezpečnostních agenturách, kamionové a autobusové dopravě, výrobě a rozvodu energií nebo v sociálních službách. Nechyběli ani zástupci Policie ČR a Armády ČR. Zaměstnavatelé hledali výrobní dělníky, obsluhu stacionárních strojů a zařízení, manipulační dělníky, kovodělníky, provozní či

strojní zámečníky, svářeče, elektromechaniky a elektrikáře, řidiče a šičky.

Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR v Děčíně připravilo pro návštěvníky hned několik informačních stánků věnovaných poradenství v oblasti rekvalifikací, projektů Evropského sociálního fondu, aktivní politiky zaměstnanosti, zaměstnávání osob se zdravotním postižením či poradenství k životopisům. Zájemci tak měli možnost si na místě sepsat profesní životopis pro zaměstnavatele nabízející volná pracovní místa.

Zdroj: Úřad práce ČR



První ročník burzy práce v Děčíně přilákal do společenského domu Střelnice přes 1 500 návštěvníků, z toho 1 100 evidovaných uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Foto: archiv Úřadu práce ČR

Přibývá podnikatelů. O živnost mají zájem hlavně senioři

Podle údajů Českého statistického úřadu pracovalo loni v Česku bezmála 894 tisíce podnikatelů. Ve srovnání s rokem 2010 se jejich počet zvýšil o více než 28 tisíc.

Zatímco klesá počet mladých podnikatelů, u seniorů roste zájem o vlastní živnost. „Je zajímavé, že nejvíce podnikatelů přibýlo v nejstarších věkových kategoriích. Mezi lidmi důchodového věku vzrostl podíl podnikatelů víc než o polovinu. Naopak nejvýrazněji se snížil u mladých podnikatelů do 39 let. I v této oblasti se tak projevuje trend stárnutí populace,“ uvádí předseda Českého statistického úřadu Marek Rojíček. Podnikatelů ve věku 60 a více let přibýlo v období roku 2010 až 2017 celkem 41,2 tisíce. Mladých podnikajících ve věku do 39 let ubylo o 65,3 tisíce. „Převážná část z 852 tisíc podnikatelů, kteří se zapoji-

li do zjišťování Českého statistického úřadu, má nejméně dva klienty. Jednoho klienta má jen 58,4 tisíce podnikatelů. Počet těch, jejichž příjem je úplné nebo alespoň ze 75 procent závislý na jednom klientovi, dosáhl 162 tisíc. Jde o 19 procent všech podnikajících,“ uvedla Marta Petráňová z odboru statistiky trhu práce Českého statistického úřadu.

Převážná část podnikatelů založila vlastní živnost díky tomu, že se jim naskytla vhodná příležitost nebo že podnikání v daném oboru je obvyklé. Jedenáct procent respondentů uvedlo, že důvodem byla volná pracovní doba.

Zdroj: Český statistický úřad

PRŮZKUM

Perspektiva slibné kariéry zvyšuje loajalitu k zaměstnavateli

Nezaměstnanost klesla na rekordní hodnoty a lidé se nebojí měnit práci. Jaké faktory je přimějí, aby zůstali ke svému zaměstnavateli loajální?

Nejen na tuto otázku hledal odpověď mezinárodní průzkum Paylab Compensation Monitor, který se uskutečnil v letošním roce na vzorku 57 719 respondentů ve 12 zemích Evropy.

Mladší generace tíhne k fluktuaci

V mezinárodním průzkumu Paylab.com (u nás Platy.cz) se zaměstnanců ptali, jak dlouho je podle nich ideální pracovat pro jednoho zaměstnavatele. Největší část, 39 procent respondentů, preferuje období tří až pěti let. Ve skupině mladších, 25- až 34letých lidí, se k této délce práce pro jednoho zaměstnavatele přiklání až 48 procent zaměstnanců. O něco méně respondentů (26 procent) je nakloněných delšímu období šesti až devíti let, na které by se měli zaměstnanci zavázat jednomu zaměstnavateli. Tento názor vyjadřují spíše starší lidé, přičemž ve věkové skupině 45 až 55 let se k němu přiklání 35 procent lidí.

Z výsledků průzkumu jasně vyplývá, že mladší generace – tedy mileniálové a generace Z – má tendenci častěji zvažovat kariérní výzvy a hledat uplatnění jinde. Generace Z – tedy lidé, kteří aktuálně vstupují na trh práce – uvažuje o ještě kratších intervalech.

Většina nevydrží ani dva roky

Loajálních zaměstnanců, kteří aktuálně pracují pro jednoho zaměstnavatele déle než pět let, je na pracovním

trhu menšina – jen 27,5 procenta. Největší skupinou jsou lidé, kteří vydrží v jednom zaměstnání méně než dva roky.

Ze zemí, v nichž průzkum probíhal, je nejvíce loajálních zaměstnanců, kteří zůstávají u jednoho zaměstnavatele déle než pět let, ve Finsku, Slovinsku a v Polsku. Nejmenší podíl těchto lidí je aktuálně v Srbsku. Česká republika se pohybuje ve středu pole s 25,3 procenta takto loajálních zaměstnanců.

Loajalita k zaměstnavateli do velké míry souvisí s možností kariérního růstu. Ve skupině lidí, kteří pracují na manažerských pozicích v nižším, středním a top managementu, je podstatně větší podíl těch, kteří pracují pro jednoho zaměstnavatele déle než pět let. Tito lidé se totiž museli na svou kariérní úroveň v rámci společnosti postupně pracovat. Práce na manažerských pozicích také častěji poskytuje zaměstnancům širší perspektivu a realizaci v delším horizontu stejně jako zajímavý mix finančních a nefinančních benefitů.

Vyplácí se loajalita k zaměstnavateli?

Necelá polovina respondentů (47 procent) je přesvědčena, že být k zaměstnavateli loajální se vyplácí a zaměstnanec to pocítí přímo po stránce finančních nebo nefinančních benefitů. Konkrétně 30 procent lidí si myslí, že zaměstnanci odhodlaní

pracovat pro jednoho zaměstnavatele dlouhodobě to poznají na platu. Dalších 17 procent se domnívá, že s loajalitou jsou spojené určité nefinanční benefity a výhody.

Opačný názor má 32 procent respondentů, kteří jsou přesvědčeni, že noví zaměstnanci mají často porovnatelné výhody jako ti, kteří pracují pro zaměstnavatele déle. U těchto lidí tedy existuje přesvědčení, že se po určité době rozdíl mezi služebně mladšími a staršími zaměstnanci stírá a loajální zaměstnanec pracující ve společnosti déle nemá žádné výjimečné postavení z pohledu konkrétních finančních nebo nefinančních benefitů. Další pětina zaměstnanců to neumí posoudit nebo na otázku neodpověděli.

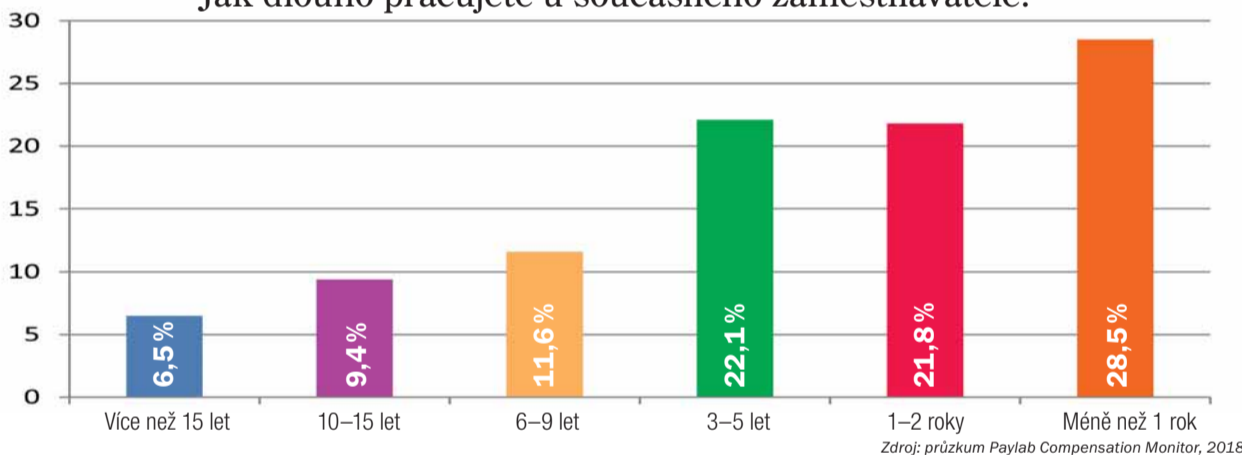
Nováčci vs. služební starší zaměstnanci

Zajímavým zjištěním je, že u nováčků, tedy lidí, kteří jsou u jednoho zaměstnavatele méně než rok, intenzivněji převládá pocit, že loajalita se vyplácí. Na druhé straně lidé pracující pro jednoho zaměstnavatele déle než pět let se častěji kloní k názoru, že loajální zaměstnanec nemá žádné speciální výhody.

Minulá vlna průzkumu Paylab potvrdila trend, že pro lidi je neefektivnější strategií zvyšování příjmu „job jumping“ – tedy hledání lépe placeného místa jinde. Považují to dokonce za schůdnější cestu ke zvýšení příjmu, než vyjednávat o platu se svým současným přímým nadřízeným.

Zdroj: Profesia.cz

Jak dlouho pracujete u současného zaměstnavatele?



Úřad práce ČR už zpracoval většinu žádostí zaměstnanců Vítkovických strojíren

Na konci května přijal Úřad práce ČR přes pět set žádostí o uspokojení splatných mzdových nároků ze strany bývalých zaměstnanců Vítkovických strojíren, s. r. o. Přes 490 z nich už vyřídil. V rámci insolvence poskytl žadatelům 44,2 milionu korun.

Společnost Vítkovické strojírny na sebe podala návrh na insolvenční řízení v březnu letošního roku. Ihned poté učinil Úřad práce ČR potřebná opatření. „Abychom co nejdříve urychlili zpracování všech žádostí, posílali jsme v počátečních dnech, kdy přicházelo nejvíce formulářů, počty zaměstnanců, pod které tato agenda spadá, a adekvátně upravili pracovní dobu,“ uvedla ředitelka Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Praze Blanka Havlíková. „Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel má sídlo v Praze, ale zaměstnanci vykonávali svou činnost v Ostravě, mohou podávat formuláře žádostí o vyplacení náhrady mzdových prostředků v Ostravě, a nemusejí tak vážit cestu až do Prahy. Úředníci je následně předávají ke zpracování kolegům v hlavním městě,“ doplnil ředitel Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Ostravě Petr Prokop.

ZAMĚSTNAVATEL NEVYPLÁCÍ MZDU

Pokud zaměstnavatel nevyplácí zaměstnanci jeho mzdu (plat), její náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměnu, popřípadě její náhrady, jež zaměstnanci náležejí z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, může se takový zaměstna-

nec obrátit na Úřad práce ČR a podat žádost o uspokojení splatných mzdových nároků. U dohody o provedení práce pouze za předpokladu, že odměna za celý měsíc je vyšší než 10 000 Kč. Podmínkou pro uspokojení mzdových nároků je, že zaměstnavatel je v platební neschopnosti, tzn., jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to v den následující po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu v ČR. Insolvenční návrh mohou podat i zaměstnanci, kterým zaměstnavatel nevyplácí mzdu.

Kdy uplatnit mzdové nároky?

Zaměstnanec může uplatnit splatné mzdové nároky nejpozději do pěti měsíců a 15 kalendářních dnů následujících po dni, kdy místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR zveřejnila neprodleně na úřední desce informace o vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo o zahájení insolvenčního řízení. Zákonná lhůta k uplatnění mzdových nároků za zaměstnavatele Vítkovické strojírny, s. r. o., končí dnem 3. 9. 2018.



FOTO: © NANOSTOCK | DREAMSTIME.COM

Žádost je třeba podat písemně. Při uplatnění mzdových nároků je zaměstnanec povinen prokázat dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Zaměstnanec může uplatňovat mzdové nároky za tři měsíce rozhodného období, kterým je kalendářní měsíc, v němž bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i tři kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a tři kalendářní měsíce následující po tomto měsíci.

Zdroj: Úřad práce ČR

Ombudsmanka: Diskriminace kvůli věku je nepřipustná i u zaměstnaneckých benefitů

S podezřením na diskriminaci se na ombudsmanku obrátil muž, který v práci nedostával stejné benefity jako jeho mladší kolegové.



FOTO: © PHOTOIR | DREAMSTIME.COM

Zaměstnavatel muži neposkytoval příspěvek na penzijní připojištění a netýkala se ho také pravidla pro automatické navýšování mezd. Rozdílné zacházení bylo zakotveno přímo v kolektivní smlouvě, která z některých benefitů vyjímala zaměstnance, kteří pobírali starobní důchod.

V odměňování platí zásada rovného zacházení

Zaměstnavatel považoval příspěvek na penzijní připojištění za svůj dobrovolný nadstandardní benefit, který může poskytovat podle svého uvážení. Příspěvek na penzijní připojištění je však opakující se finanční odměnou poskytovanou zaměstnancům. V oblasti odměňování je zaměstnavatel povinen dodržovat zásadu rovného zacházení, kdy tedy nemůže část zaměstnanců vyřadit na základě jejich věku. V tomto případě tedy ty zaměstnance, kteří pobírali starobní důchod. Platí totiž, že nárok na starobní důchod vzniká pouze od zákonem stanoveného věku. Pokud tedy nějaké opatření dopadá pouze na osoby pobírající starobní důchod, jde o diskriminaci z důvodu věku.

Diskriminace z důvodu věku v kolektivní smlouvě

„Ustanovení kolektivní smlouvy, jež obsahuje pravidlo, že osobám, které pobírají starobní důchod, příspěvek na penzijní připojištění nenáleží, aniž je k tomu dán důvod spočívající v povaze vykonávané práce, je v rozporu se zásadou rovného zacházení,“ uvedla k případu ombudsmanka Anna Šabatová. V rozporu se zákazem diskriminace je také ustanovení kolektivní smlouvy, které v případě navýšování mezd obsahuje pravidla méně příznivá pro zaměstnance pobírající starobní důchod, aniž je k tomu dán důvod spočívající v povaze vykonávané práce.

Ombudsmanka nepředpokládá, že se zaměstnavatel snažil cíleně diskriminovat starší pracovníky. K diskriminaci může často docházet neúmyslně. Na základě zjištění doporučila zaměstnavateli, aby přijal nezbytné kroky k odstranění těch ustanovení kolektivní smlouvy, která zakládají nerovné zacházení se zaměstnanci na základě jejich věku.

Zdroj: www.ochrance.cz

FDV

Když se z úředníků stávají dobrovolníci...

Pomoc lidem s postižením, sbírka ošacení pro lidi v nouzi nebo úklid odpadků ve veřejném prostoru. Těchto a podobných dobrovolnických aktivit se účastní úředníci po celé republice. Organizovány jsou v rámci sociálně-inovačního projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě.

Do projektu, který realizuje Fond dalšího vzdělávání, státní příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí, ve spolupráci s Ministerstvem vnitra ČR a Centrem pro dobrovolnictví HESTIA, se zapojilo 35 organizací, převážně krajských a městských úřadů a magistrátů.

Příklady dobrovolnických aktivit

V Litoměřicích se v rámci projektu podařilo zorganizovat dobrovolnickou akci malování v Srdčku. Dobrovolnická aktivita spočívala v malování hracích prvků pro děti s hendikepem. V Koprivnici se zase úředníci zapojili do sbírky ošacení na zimu pro lidi bez přístřeší a současně absolvovali také exkurzi Nizkopražského denního centra Racek, pro které byla sbírka pořádána. Zaměstnanci Magistrátu města Brna využili indispoziční volno k jarnímu úklidu zahrady brněnského Hospice sv. Alžběty.

Na městském úřadu Písek v současné době probíhá pravidelná výpomoc zaměstnanců při hipoterapii na Ranči IXION. Úspěšně se projekt rozvíjí i ve Valašských Kloboukách, kde se ke každoročně opakovaným akcím (sbírka kabelek pro Kabelkový veletrh Naděje Zlín) přidaly aktivity nové – benefiční snídani v průběhu roku 2018 ve prospěch místního chlapce s hendikepem a sbírka použitých poštovních známek pro Charitu Zlín. Pracovníci Fondu dalšího vzdělávání se kromě dobrovolnických snídání Giving Tuesday zapojili i do akce s názvem Uklidme Česko. V dubnu tohoto roku uklízeli nepořádek v okolí Libeňského

mostu v Praze. V Benešově se kromě dobrovolnických akcí teambuildingového charakteru chystají propagovat dárcovství kostní dřevě. Na toto téma bude uspořádán seminář, v jehož rámci se mohou dobrovolníci přidat do Registru dárců krvevorných buněk.

Motivace? Dobrý pocit z vykonaného

V rámci projektu se v průběhu června loňského roku uskutečnilo dotazníkové šetření, kterého se zúčastnilo 610 respondentů z celé republiky. Hlavním cílem dotazníkového šetření bylo popsat současnou situaci v ČR v oblasti podpory dobrovolnictví pro zaměstnance (především veřejné správy). Z výsledků dotazování vyplynulo, že v organizovaném dobrovolnictví (zaměstnavatelem nebo veřejně prospěšnou či zájmovou organizací) jsou při srovnání soukromého a veřejného sektoru aktivnější pracovníci veřejného sektoru. Z nich se 41 procent v posledním roce účastnilo nějaké organizované dobrovolnické činnosti. Ve veřejném sektoru jsou aktivnější zaměstnanci z menších organizací (10–49 zaměstnanců), s maturitním nebo vyšším vzděláním a věřící. Hlavním motivátorem k účasti na dobrovolnictví je pro zaměstnance z veřejného sektoru uspokojení z výkonu činnosti. Jak se zaměstnanci úřadů stávají dobrovolníky, můžete sledovat na webu dobrovolnik.cz. Více se o projektu dozvíte také na <http://fdv.cz/dobrovolnictvi>.

Zdroj: Fond dalšího vzdělávání

Zákon o zaměstnanosti v číslech roku 2018

Výše průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí loňského roku a zvýšení minimální mzdy se projevily v aplikaci zákona č. 435/2014 Sb., o zaměstnanosti, a v poskytování dávek, příspěvků, náhrad a odvodů v letošním roce. Jak?

Průměrná a minimální mzda jsou veličiny, od nichž se v zákonem stanovených případech odvíjí výše příspěvků poskytovaných Úřadem práce ČR. Pro tento účel je každoročně Ministerstvem práce a sociálních věcí vyhlášována průměrná mzda v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Pro letošní rok je to částka 28 761 Kč, která byla stanovena Sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. 447 ze 7. prosince 2017. Průměrná mzda v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí 2017 se zvýšila oproti stejnému období předchozího roku o 1 761 Kč. Vláda České republiky schválila svým nařízením č. 286/2017 Sb., novou výši minimální mzdy, která platí od 1. ledna 2018, základní sazba této mzdy je 12 200 Kč (dříve 11 000 Kč).

• Maximální výše podpory v nezaměstnanosti

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti, která může být poskytována Úřadem práce ČR uchazeči o zaměstnání, činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, v němž byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti, a představuje částku 16 681 Kč.

• Maximální výše podpory při rekvalifikaci

Maximální výše podpory při rekvalifikaci, která může být poskytována Úřadem práce ČR, činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, v němž uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci, a představuje částku 18 695 Kč.

• Výše podpory v nezaměstnanosti ve zvláštních případech

Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči o zaměstnání stanoví za první dva měsíce ve výši 0,15násobku, další dva měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývajících podpůrčí dobu ve výši 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, v němž byla podána žádost o tuto podporu, jestliže:

- splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby (např. osobní péči o dítě ve věku do čtyř let) a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání,
- bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu,
- nelze u něj stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ.

Podpora při rekvalifikaci se uchazeči o zaměstnání ve výše uvedených případech stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci, a představuje částku 4 027 Kč.

Podpora v nezaměstnanosti ve výše uvedených případech za první dva měsíce ve výši 0,15násobku průměrné mzdy představuje částku 4 314 Kč, za další dva měsíce ve výši 0,12násobku průměrné mzdy představuje částku 3 451 Kč, za zbývajících měsíců ve výši 0,11násobku průměrné mzdy činí částku 3 164 Kč.

• Výše příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa

Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek podíl nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrného podílu nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, tj. 115 044 Kč, při zřízení více

než deseti pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa činit maximálně šestnásobek této průměrné mzdy, tj. 172 566 Kč.

Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek podíl nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrného podílu nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, může maximálně činit šestnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, tj. 172 566 Kč, a při zřízení více než deseti pracov-

lem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na něž je překlenovací příspěvek poskytnut.

Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu pěti měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku, a v roce 2018 představuje částku 7 190 Kč. Úřad práce ČR tudíž může v roce 2018 poskytnout překlenovací příspěvek až do výše 35 951 Kč.

• Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Výše příspěvku činí 20 procent průměrného výdělku zaměstnance,

• Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může Úřad práce ČR poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, jemuž krajská pobočka Úřadu práce ČR věnuje zvýšenou péči. Zákon o zaměstnanosti ukládá Úřadu práce ČR věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi Úřadem práce ČR a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu tří měsíců a měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy, tj. částku 6 100 Kč. Úřad práce ČR může tudíž od 1. led-

od 1. ledna 2018 poskytnout zaměstnavateli příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program až ve výši 36 600 Kč na jednoho zaměstnance.

• Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, tj. 230 088 Kč, a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, tj. 345 132 Kč. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce ČR deset a více pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, může příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetnásobek této průměrné mzdy, tj. 287 610 Kč, a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctnásobek výše uvedené průměrné mzdy, tj. částku 402 654 Kč.

Ve stejné výši může být příspěvek poskytován osobě se zdravotním postižením, která se rozhodla vykonávat samostatnou výdělečnou činnost a zřídila pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením po dohodě s Úřadem práce ČR.

• Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí čtyři procenta.

Zákonem stanovenou povinností zaměstnavatelé plní:

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, s nimiž Úřad práce ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům či odebráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, či zadáváním zakázek těmto osobám,
- odvodem do státního rozpočtu nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).

Odebrání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, s nimiž Úřad práce ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům či odebrání výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám je jedním ze způsobů náhradního plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné mohou pro účely splnění této povinnosti poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 28násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného pracovníka se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. V roce 2018 představuje 28násobek průměrné mzdy částku 805 308 Kč.

Jedním z dalších způsobů, jímž může zaměstnavatel tuto povinnost splnit, je stanovení odvod do státního rozpočtu. Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Tento odvod v roce 2018 představuje částku 71 902 Kč.



ních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy, tj. 230 088 Kč.

Ve stejné výši může být příspěvek poskytován uchazeči o zaměstnání, který zřídil společensky účelné pracovní místo po dohodě s Úřadem práce ČR za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

• Překlenovací příspěvek při zahájení samostatné výdělečné činnosti

Na podporu zahájení samostatné výdělečné činnosti osob, které jsou vedeny jako uchazeči o zaměstnání, slouží překlenovací příspěvek jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Překlenovací příspěvek je určen na úhradu provozních nákladů při zahájení této činnosti.

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že překlenovací příspěvek může Úřad práce ČR na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a již byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za úče-

nejvýše však 0,125násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, v němž byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku. Příspěvek může být poskytován pouze v době trvání překážky v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti nebo živelní události, a to nejdéle po dobu šesti měsíců s možností jednoho opakování o stejnou dobu. V roce 2018 může být příspěvek poskytnut ve výši 21 571 Kč, a to dvakrát, tzn. maximálně v částce 43 141 Kč (tj. částku 3 595 Kč měsíčně po dobu dvakrát šest měsíců) na jednoho zaměstnance.

• Nekolidující zaměstnání

Podle zákona o zaměstnanosti zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na jeden měsíc za období, za něž přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy, tj. 6 100 Kč.

na 2018 poskytnout zaměstnavateli příspěvek na zapracování až ve výši 18 300 Kč.

• Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce ČR poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program, a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při níž dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.

Příspěvek lze poskytnout na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovních smluv. Příspěvek lze poskytnout maximálně po dobu šesti měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy, tj. částku 6 100 Kč. Úřad práce ČR může tudíž

Polovina lidí by pro firmu se špatnou pověstí nepracovala

Podle výsledků nedávného průzkumu zaměstnaneckých preferencí, který uskutečnila personálně poradenská společnost Randstad, ovlivňuje pověst firmy nejen její atraktivitu jako zaměstnavatele, ale také její náklady.



FOTO: © TSYHUN | DREAMSTIME.COM

Firmy se špatnou pověstí mají až o deset procent vyšší náklady na zaměstnance než jejich konkurenti s dobrou značkou zaměstnavatele. Společnosti s pozitivní pověstí také dostávají dvakrát více žádostí o práci. Polovina lidí, kteří si hledají zaměstnání, tvrdí, že by nepracovala pro firmu se špatnou pověstí, a to i kdyby dostávala vyšší plat. „Investice do budoucí značky zaměstnavatele se s klesající nezaměstnaností a bojem o talenty stávají pro firmy doslova nutností. Kdo na své dobré pověsti aktivně nepracuje, kdo nebuduje přátelskou firemní kulturu, nejenže nesežene lidi, ale zároveň mu porostou náklady. A to jak v oblasti nábory, tak i mezd,“ okomentovala výsledky

průzkumu Alžběta Honsová, marketingová manažerka společnosti Randstad. S tímto názorem souhlasí již většina českých firem. Podle průzkumu se dokonce 80 procent vedoucích pracovníků shoduje na tom, že značka zaměstnavatele zásadně ovlivňuje jejich schopnost přijmout vynikající pracovníky.

VÝZNAM FIREMNÍ KULTURY

Jak náboroví pracovníci, tak lidé hledající zaměstnání zároveň uvádějí, že podniková kultura je jedním z nejdůležitějších faktorů při výběru zaměstnavatele. Zejména generace tzv. mileniálů aktivně zkoumá podnikovou kulturu firem, aby zjistila,

zda se do firmy hodí. Naprostá většina lidí (96 procent) napříč věkovými kategoriemi souhlasí s tím, že sládní osobních hodnot s podnikovou kulturou je klíčovým faktorem ke spokojenosti v práci. „Pokud lidé hledající práci na stránkách firmy či jinde na internetu vidí pozitivní ohlasy zaměstnanců a jiných uchazečů, existuje vyšší pravděpodobnost, že této firmě zašlou svůj životopis anebo zareagují na její inzerát,“ uvedla Alžběta Honsová. Z průzkumu dokonce vyplynulo, že 87 procent lidí začalo pracovat pro firmu výhradně na základě podnikové kultury a 80 procent lidí firmu výhradně kvůli její podnikové kultuře opustilo. „Pozitivní pověst a firemní kultura fungují u kandidátů jako první hledisko, podle kterého třídí pracovní nabídky. O konkrétním zaměstnavateli se pak rozhodují na základě dalších kritérií, z nichž nejdůležitější představuje stále finanční ohodnocení,“ dodala Alžběta Honsová.

Zdroj: www.randstad.cz

Jak si Češi hledají nové zaměstnání?

Jak vyplývá z průzkumu společnosti Randstad, v loňském roce změnilo práci 21 procent českých zaměstnanců a 27 procent jich hodlá hledat nového zaměstnavatele letos. Nejčastěji jej budou vybírat na pracovních portálech (66 procent), stále významnější roli však hrají i firemní kariérní stránky (49 procent) a osobní doporučení. Většina lidí hledajících novou práci (62 procent) si před odesláním žádosti o zaměstnání vyhledává informace o firmě na sociálních sítích.

EURES

I letos se na pražském Střeleckém ostrově konal Den Evropy

V rámci Dne Evropy se 9. května na Střeleckém ostrově v Praze uskutečnil multizánrový festival pod širým nebem. Tradičně nechyběly stánky s prezentací členských zemí EU a evropských institucí včetně sítě EURES.



FOTO: ARCHIV ÚŘADU PRÁCE ČR

Poradci EURES (Evropských služeb zaměstnanosti) poskytovali na Střeleckém ostrově informace týkající se pracovní mobility v rámci Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Na letošním Dni Evropy sdílel EURES stánek s Národním ústavem pro vzdělávání, jehož zástupci informovali zájemce o Evropském rámci kvalifikací a evropském formátu životopisu Europass. Pro děti i dospělé byly připraveny vědomostní kvízy a za správné vylustění i malé odměny. Jednodenní festival nabídl také pestrý kulturní program. V části nazvané Kam kráčíš, Evropo?, kterou moderoval Filip Horký, se podělili o své názory s návštěvníky festivalu ředitel organizace Člověk v tísni Šimon Pánek nebo evropská komisařka pro spravedlnost, ochranu spotřebitele a rovnost žen a mužů Věra Jourová. Večer na hlavním pódiu zahrála

a zazpívala hudební skupina Poetika, po ní následovaly vystoupení zpěvačky Emmy Smetany a celodenní program dne Evropy nakonec zakončil koncert skupiny Mirai.

PROČ SE POŘÁDÁ DEN EVROPY?

Pět let po druhé světové válce, přesně 9. května 1950, představil tehdejší francouzský ministr zahraničních věcí Robert Schuman plán hlubší spolupráce mezi evropskými zeměmi, později se proto 9. květen začal slavit jako Den Evropy. Jako připomenutí Dne Evropy a zároveň členství České republiky v EU pořádá každoročně na začátku května Zastoupení Evropské komise v ČR spolu s Informační kanceláří Evropského parlamentu, Úřadem vlády ČR a dalšími partnery multizánrový festival pod širým nebem v Praze.

Zdroj: Úřad práce ČR, evropskedny.cz

Příspěvek k plnohodnotnému životu sluchově postižených

To je hlavní cíl Centra pro neslyšící a nedoslýchavé pro Prahu a Středočeský kraj. V prostorách příbramské Krajské pobočky Úřadu práce ČR se 3. května uskutečnilo informativní setkání s Marií Fišerovou, vedoucí pobočky centra v Příbrami. K hlavním aktivitám této organizace patří tlumočení občanům se sluchovým postižením v běžném každodenním životě, poskytování základního sociálního poradenství pro uplatňování jejich práv a zájmů, pořádání vzdělávacích, kulturních

a sportovních akcí. Centrum zajišťuje také spolupráci s institucemi za účelem efektivní podpory osob se sluchovým postižením, a přispívá tak k překonávání komunikačních bariér. Kromě zástupců odboru nepojistných sociálních dávek kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Příbrami, který akci zorganizoval, se přednášky zúčastnili také zástupci z dalších spolupracujících organizací působících v sociální oblasti v tomto středočeském městě.

Zdroj: Úřad práce ČR



FOTO: ARCHIV ÚŘADU PRÁCE ČR

Mikrojesle: ano, či ne?

Na webových stránkách Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (www.vupsv.cz) je ke stažení nová publikace o průzkumu veřejného mínění na vybudování tzv. mikrojesle a umístování dětí do takové služby. Terénní šetření se zaměřilo na tři cílové skupiny. Zaprvé na matky s dětmi v předškolním věku, jež byly dotazovány na okolnosti, za nichž by byly ochotné umístit své děti do mikrojesle. Druhou cílovou skupinu tvořily profesionální pečující osoby, které působí v oblasti péče o děti. Šetření zjišťovalo jejich postoje k nastavení parametrů vzniku a provozu mikrojesle. Třetí cílovou skupinou průzkumu byli zástupci obcí a měst. U nich se šetření zaměřilo zejména na otázku, zda by ve své obci tuto službu uvítali.

Zdroj: www.vupsv.cz

Křížovka

Česká republika patří dlouhodobě k zemím s nejnižším podílem osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením. Příjmovou chudobou byl vloni ohrožen zhruba každý jedenáctý obyvatel Česka. Problémy vyjít s penězi mají hlavně samoživitelky s dětmi a... (viz tajenka).

Tajenku zaslejte do 25. 6. 2018 na e-mail: info@pressgroup.cz. Jedna nebo jeden z vás získá publikaci *Umění žít pozitivně* od Andyho Copea a Andyho Whittakera z produkce nakladatelství Grada Publishing. Kniha je nabitá radami, příběhy ze života, citáty, laskavým humorem i zásadními otázkami, které vás přimějí zamyslet se nad vaší prací, vztahy a životem. S jejich pomocí objevíte své silné stránky, naučíte se, jak naplno využívat své schopnosti, zjistíte, kterým směrem byste se měli posunout, a uděláte první kroky ke své úžasné budoucnosti.



Tajenka z minulého čísla: "... regionálních individuálních projektů." Publikaci Nenechte se vyrušit (Cesta k mentální svobodě a vyšší koncentraci) získává S. Trňáková z Přerova.

POMŮČKA: AMD, KAMEJ, MALE, SKA	PODSTAVEC	ZAZNAMENÁVAT PÍSMEM	SOLMIZAČNÍ SLABIKA	ZNAČKA PC PROCESORŮ	ŽENSKÉ JMÉNO	BOČNÍ KŠEFT	TEPRVE	ZNAČKA CIGARET	POVZDECHNUTÍ	MALÝ DÍL	ROZPOUŠTĚLO BAREV	MOJI	ŽLUTOHĚDÉ BARVIVO	MÁLO	DRÁHKAM S REZBOU
JEZ					KRYT VOZOVKY FIALOVÝ ODSTÍN							ODDĚLENÍ TECHNICKÉ KONTROLY ZKR.			
1. DÍL TAJENKY												KUS LEDU INICIÁLY SPISOVATELE LEWISE			
HAD Z KNIHY DŽUNGLE			MECHANICKÝ VÝCVIK DRUH TISKU			HL. MĚSTO MALEDIV MRAVOKÁRCE						ČES. DIRIG. GUSTAV ??? NÁZEV MUZIKALU			
LEHKÉ TOPNĚ OLEJE ZKR.				LÉČIVÁ ROSTLINA EMOCE				LUČNÍ ROSTLINA PODPORA					REVOLUC. ??? GUEVARA UKAZATEL		
SEKAT KOŠOU	ČESKÁ MĚNA	FOTB. KLUB ANGL. ZKR. OPLACHOVAT VODOU			MOTOROVÉ VOZIDLO OVOČNÝ NÁPOJ				KUJNÝ MATERIÁL HUDEBNÍ STYL				CITOSLOVCE ODPORU ZNAČKA PASCALU		KEŘ S TRPKÝMI PLODY STUD
OPRAŠOVAT METENIM						KOKAIN HOVOR. VPÁD					TÍMTO ZPŮSOBEM SUCHÁ TRÁVA				
OBDĚLÁVAT ZÁHON RÝČEM				FÁZE MĚSICE DRAMATURG TV ALEŠ ???		JM. ŽENY GORBAČOVA SPODEK NÁDOBY							SVAZEK ROSTLIN PLAVIDLO Z KLÁD		
ULTRAFIALOVÝ ZKR.			STÁT VÝCH. AFRIKY OTÁZKA 1. PÁDU					VEVNITŘ SPORTOVNÍ KLUB ZKR.				CHLAPEC ZE STÍNADEL EVROPAN			
CHLORID SODNÝ					GONIO-METRIČKÁ FUNKCE ZKR.										
ČÁSTICE HMOTY					TUHÝ KOMUNÁLNÍ ODPAK ZKR.				POTRAVINÁŘSKÁ FIRMA				POVZDECH		

INSPEKCE PRÁCE

Kontroly dodržování minimální a zaručené mzdy jsou opodstatněné

Zajištění výdělku je primárním důvodem, proč zaměstnanec vstupuje do pracovněprávního vztahu, a úroveň odměňování má zásadní dopad na kvalitu pracovněprávního vztahu z pohledu zaměstnance. Kontrola dodržování pracovněprávních předpisů v oblasti odměňování tedy musí bezpochyby představovat – a již celé roky představuje – jednu z kontrolních priorit orgánů inspekce práce.

Z poradenské i kontrolní činnosti orgánů inspekce práce vyplývá, že právní povědomí zaměstnavatelů (ale i zaměstnanců) týkající se zejména institutu nejnižší úrovně zaručené mzdy je stále v mnohých případech na nedostatečné úrovni, a porušování právních předpisů upravujících tuto oblast ze strany zaměstnavatelů je tak poměrně častým jevem. Rovněž změny výše minimální mzdy a jednotlivých nejnižších úrovní zaručené mzdy – v posledních letech každoročně – mohou vytvářet nežádoucí prostor pro porušování předemných předpisů, ať již vědomé, nebo vyplývající z nedostatečné znalosti právní úpravy v této oblasti. V této souvislosti inspektoři opakovaně upozorňují, že pro potřeby praxe by bylo žádoucí v příslušném nařízení vlády rozšířit a upřesnit příklady prací ve skupinách podle oborů pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Nedílná součást ročního plánu kontrolních akcí

Od roku 2015 je do ročního plánu kontrolních akcí opakovaně zařazován kontrolní úkol přímo zaměřený na dodržování minimální a zaručené mzdy ze strany zaměstnavatelů.

Cílem činnosti orgánů inspekce práce v této oblasti je co nejvíce eliminovat porušování pracovněprávních předpisů při poskytování minimální a zaručené mzdy, a to jak kontrolní, tak osvětovou, poradenskou a konzultační činností. Snahou je provádět kontroly efektivně a účelně především u zaměstnavatelů a v oborech, na něž orgány inspekce práce obdržely v předchozích obdobích nejvíce podnětů ke kontrole vztahujících se k problematice minimální a zaručené mzdy nebo u kterých bylo z předchozí kontrolní činnosti zřejmé, že inklinují k porušování pracovněprávních předpisů v této

oblasti. I tak byly kontroly prováděny napříč všemi obory podnikání a u všech typů zaměstnavatelů.

Zvyšující se efektivita kontrolní činnosti

V roce 2015 bylo provedeno 1 107 kontrol zaměřených primárně na dodržování minimální a zaručené mzdy, v roce 2016 bylo uskutečněno 1 023 a v roce 2017 1 188 takto zaměřených kontrol. Taktéž v roce 2018 se pokračuje s obdobnou intenzitou kontrolní činnosti v této oblasti. Podíl kontrol zaměřených na poskytování minimální a zaručené mzdy, u kterých je zjišťováno porušení pracovněprávních předpisů, se trvale pohybuje mírně nad 50 procent (55 procent kontrol se zjištěním v roce 2015, 51 procent kontrol v roce 2016

a 55 procent kontrol se zjištěním v roce 2017). Těmito kontrolami bylo v roce 2015 zjištěno 1 300 porušení, v roce 2016 1 381 a v roce 2017 1 604 porušení právních předpisů; při některých kontrolách bylo objeveno více porušení právních předpisů. Lze tedy konstatovat, že absolutní počet zjištěných porušení má vzestupnou tendenci, což svědčí o udržitelné, resp. zvyšující se efektivitě kontrolní činnosti.

Nejčastěji zjištěné porušení právních předpisů

Struktura porušovaných právních předpisů byla ve všech třech letech obdobná. Nejčastěji zjištěným porušením bylo porušení ustanovení § 112 zákoníku práce o zaručené mzdě, a to v roce 2015 ve 250 přípa-

dech, v roce 2016 ve 223 případech a v roce 2017 ve 286 případech. Ne poskytnutí alespoň minimální mzdy podle § 111 zákoníku práce bylo v roce 2015 zjištěno ve 31 případech, v roce 2016 v 18 případech a v roce 2017 ve 22 případech. V případě minimální mzdy tedy sledujeme obdobný a nepřilíhající vysoký počet porušení, v případě zaručené mzdy podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce zaznamenáváme mírný nárůst zjištěných pochybení na straně zaměstnavatelů. Častými nedostatky na straně zaměstnavatelů zjišťovanými při kontrolách zaměřených na odměňování jsou také pochybení v oblasti evidence pracovní doby.

Mgr. Dalimila Solnická
vedoucí úseku inspekce PVP
Státní úřad inspekce práce

STATISTIKA

Dobrá zpráva: Klesá počet smrtelných pracovních úrazů

V roce 2017 zaznamenaly Státní úřad inspekce práce a Český báňský úřad dohromady 95 smrtelných pracovních úrazů, což je více než dvakrát méně v porovnání s rokem 2002.

Od roku 2002, kdy bylo celkem 206 smrtelných pracovních úrazů, se jejich počet snižoval až do roku 2006, kdy jich bylo 152. V letech následující hospodářské konjunktury opět o něco vzrostl a poté v roce 2009 výrazně klesl na 105 případů. V následujících letech se pohyboval mezi 110–120 případy, v roce 2016 klesl na 104 případy a loni na 95 případů. Z regionálního pohledu, tj. podle místa, kde k úrazu došlo, se loni nejvíce smrtelných pracovních úrazů stalo ve Středočeském (15), Moravskoslezském (12) a Jihomoravském (10) kraji. V Libereckém kraji se naopak nestal žádný.

Nejčastěji se staly smrtelné pracovní úrazy při manipulaci s pozemními vozidly a ostatními dopravními prostředky (29 smrtelných pracovních úrazů), převážně šlo o dopravní nehody. Smrtelnými pracovními úrazy, které vznikly při nehodách dopravních prostředků na veřejných

pozemních komunikacích, se inspekce práce v rámci své kontrolní činnosti nezabývá, na rozdíl od pracovních úrazů, k nimž došlo při provozu dopravních prostředků na účelových komunikacích a v neveřejných prostorách. K pracovním úrazům s fatálními následky dochází často také v budovách nebo na konstrukcích, kdy jde hlavně o pády z výšky a do hloubky.

Podobně jako v roce 2016 i loni se nejvíce smrtelných pracovních úrazů stalo v důsledku špatné nebo nedostatečně odhadnutého rizika, a to v téměř 55 procentech (52 úmrtí). Další významnou příčinou je používání nebezpečných postupů nebo způsobů práce včetně jednání bez oprávnění, proti zákazům, prodlévání v ohroženém prostoru (13). Ostatní kategorie příčin pracovních úrazů jsou v záznamech o smrtelných pracovních úrazech uváděny v mnohem menší míře.

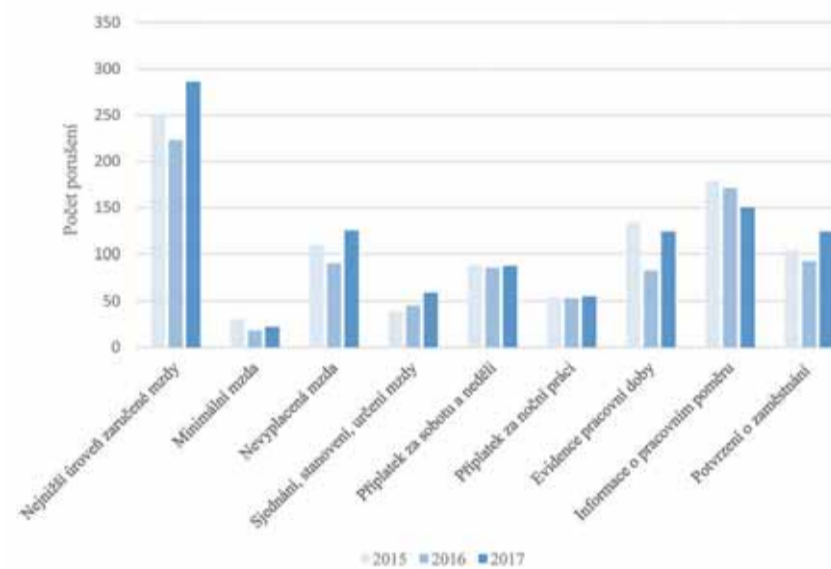


FOTO: © MAIGI | DREAMSTIME.COM
(FOTO NA STR. 1: © ALEKSANDAR KOSEV | DREAMSTIME.COM)

Ministerstvo práce a sociálních věcí a Státní úřad inspekce práce považují dlouhodobě oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci za svoji prioritu a budou kontinuálně pokračovat v opatřeních vedoucích mimo jiné i ke snížení pracovní úrazovosti.

(tz)

Výsledky kontrol dodržování minimální a zaručené mzdy v letech 2015–2017



Některé důležité údaje (platnost k 1. červnu 2018)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně)	částky životního minima	pro jednotlivce 3 410 Kč, pro první osobu v domácnosti 3 140 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 830 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 740 Kč, 6–15 let 2 140 Kč a 15–26 let (nezaopatřené) 2 450 Kč	
	částka existenčního minima	2 200 Kč	
MINIMÁLNÍ MZDA * základní sazba při týdenní pracovní době 40 hodin	12 200 Kč za měsíc nebo 73,20 Kč za hodinu		
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací:	73,20 Kč/hod.	12 200 Kč/měs.
	2. skupina prací:	80,80 Kč/hod.	13 500 Kč/měs.
	3. skupina prací:	89,20 Kč/hod.	14 900 Kč/měs.
	4. skupina prací:	98,50 Kč/hod.	16 400 Kč/měs.
	5. skupina prací:	108,80 Kč/hod.	18 100 Kč/měs.
	6. skupina prací:	120,10 Kč/hod.	20 000 Kč/měs.
	7. skupina prací:	132,60 Kč/hod.	22 100 Kč/měs.
	8. skupina prací:	146,40 Kč/hod.	24 400 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cestou	5–12 hod. 78 Kč–93 ¹⁾ Kč, 12–18 hod. 119 Kč–143 ¹⁾ Kč, déle než 18 hod. 186 Kč–223 ¹⁾ Kč	
	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem)	spolřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopa vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 4,00 Kč	
	průměrné ceny PH	benzín 95 oktanů 30,50 Kč; benzín 98 oktanů 32,80 Kč; motorová nafta 29,80 Kč	
NÁHRADA MZDY *	V období prvních 14 kalendářních dní dočasně pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdříve však od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny). Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 1 000 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 1 750 Kč, nejvýše však do 2 623,33 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 2 623,33 Kč, nejvýše však do 5 246,66 Kč se započte 30 %; k částce nad 5 246,66 Kč se nepřihlíží		
NEMOCENSKÉ *	60 % z DVZ od 15. do 30. kalendářního dne dočasně pracovní neschopnosti (karantény) 66 % z DVZ od 31. do 60. kalendářního dne dočasně pracovní neschopnosti (karantény) 72 % z DVZ od 61. kalendářního dne dočasně pracovní neschopnosti (karantény)		
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM 70 % z DVZ		
OŠETŘOVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování 60 % z DVZ		
DÁVKA OTCOVSKÉ POPORODNÍ PÉČE (otcovská) *	od 1. kalendářního dne nástupu na tzv. otcovskou 70 % z DVZ po dobu maximálně 7 kalendářních dnů		
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2018	Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukcii provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 1 000 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %; z částky přesahující 1 000 Kč, nejvýše však do 1 499 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 1 499 Kč, nejvýše však do 2 998 Kč se započte 30 %; k částce nad 2 998 Kč se nepřihlíží		
	Sazby pojistného z vyměřovacího základu:		
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ	
	zaměstnanec:	6,5 %	
důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	OSVČ:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)	
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP	

Rodičovský příspěvek *	Výše a čerpání rodičovského příspěvku: Rodičovský příspěvek náleží při péči o nejmladší dítě/děti v rodině do doby, kdy je vyčerpána maximální možná částka 220 000 Kč (případně 330 000 Kč, jsou-li nejmladšími dětmi v rodině dvojčata nebo vícečetná), nejdříve však do 4 let věku dítěte/děti. Možnost volit výši rodičovského příspěvku závisí na možnosti stanovit ke dni narození dítěte alespoň jednomu z rodičů denní vyměřovací základ (DVZ) pro PPM nebo nemocenské poskytnuté v souvislosti s porodem. Maximální výše měsíčního čerpání rodičovského příspěvku je dána hranicí: 70 % 30násobku DVZ (v případě, že rodič pečuje o dvojčata nebo vícečetná, zvyšuje se horní hranice měsíčního čerpání na 1,5násobek 70 % 30násobku DVZ). Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce. V případech, kdy ani jednomu z rodičů nelze stanovit DVZ, nebo je-li 70 % 30násobku DVZ nižší než 7 600 Kč, si rodič volí výši příspěvku až do výše 7 600 Kč měsíčně (v případě dvou a více současně narozených dětí až do výše 1,5 násobku 7 600 Kč, tj. do výše 11 400 Kč).		
	průměr za rok 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 %, 2013: 7,7 %, 2014: 7,7 %, 2015: 6,6 %, 2016: 5,6 %, 2017: 4,3 %, duben 2018: 3,2 % květen 2018: 3,00 %		
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %) ³⁾ **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 5. 2018: 0,8		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 5. 2018	celkem:	229 632	
	z toho:	120 334 žen	
		41 462 osob se zdravotním postižením	
		8 324 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 5. 2018	hlášená na ÚP ČR – celkem za ČR:	283 243	
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 5. 2018: 0,8		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem ²⁾	březen 2018: 12 363 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy (v roce 2017) ***	47 491	
	smrtelné úrazy (rok 2016) ****	104	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v roce 2017: 46 870		
DŮCHODY výdaje v r. 2017 (v mil. Kč)	celkem:	404 360,4	
	starobní	333 603,5	
	invalidní pro invaliditu I. stupně	12 445,5	
	invalidní pro invaliditu II. stupně	6 259,2	
	invalidní pro invaliditu III. stupně	24 868,6	
	vдовský	21 191,2	
	vдовецký	2 690,4	
	sirotčí	3 145,3	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2016: celkem v národním hospodářství 27 764 Kč, PS 27 465 Kč, NS 28 078 Kč 2017: celkem v národním hospodářství 29 496 Kč 1. čtvrtletí 2018: celkem v národním hospodářství 30 265 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v r. 2017	absolutní údaje		
	sňatky	52 567	relativní údaje 5,0
	rozvody	25 755	2,4
	živé narození	114 405	10,8
	zemřelí	111 443	10,5
	celkový přírůstek	31 235	2,9
	střední stav obyvatel	10 589 526	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem		
		1. čtvrtletí 2017	4 664 021
		4. čtvrtletí 2017	4 821 287
		1. čtvrtletí 2018	4 780 339
	OSVČ vykonávající činnost		
		1. čtvrtletí 2017	970 163
		4. čtvrtletí 2017	997 304
	1. čtvrtletí 2018	986 371	
OSVČ povinné platit zálohy na důchod, poj.			
	1. čtvrtletí 2017	663 238	
	4. čtvrtletí 2017	690 570	
	1. čtvrtletí 2018	675 066	

* hodnoty stanovené zákonem, nařízením vlády nebo vyhláškou; ** pramen MPSV;

*** pramen ČSÚ – aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ; ***** pramen VÚBP

¹⁾ pro veřejnou sféru; ²⁾ důchod vyplácen samostatně (bez současné vyplácené pozůstalostního důchodu)

³⁾ podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let/počet obyvatel ve věku 15–64 let v %

■ Evropská komise

Pracovníci v EU musejí být připraveni na nové formy práce a digitalizaci

V květnu předložila Evropská komise každoroční doporučení pro jednotlivé země, v nichž dává pokyny členským státům EU k hospodářské politice na dalších 12 až 18 měsíců. Letos se zaměřila zejména na zaměstnanost a sociální otázky.

Tempo růstu ekonomiky EU je nejrychlejší za posledních deset let a projevuje se rekordní zaměstnaností, posílením investic a zlepšením stavu veřejných financí. Evropská komise předpokládá, že hospodářský růst se v následujících dvou letech mírně zpomalí, ale zůstane stabilní. Současné příznivé podmínky by podle ní měly být využity k tomu, aby se ekonomiky a společnosti členských států staly silnějšími a odolnějšími. Tomu odpovídají opatření obsažená v doporučeních pro jednotlivé země, která předložila v květnu Evropská komise. „Evropa zažívá největší růst za posledních deset let. Pokračovat má i letos a v příštím roce. Objevují se nicméně nová rizika, jako jsou nestabilita globálních finančních trhů a obchodní protekcionismus. Současného příznivého období bychom měli využít k posílení odolnosti našich ekonomik. To znamená vytvoření fiskálních rezerv, které by zemím poskytly více manévrovacího prostoru v případě dalšího poklesu. Znamená to také strukturální reformy, které podpoří produktivitu, investice, inovace a růst podporující začlenění,“ uvedl místopředseda Evropské komise pro euro a sociální dialog Valdis Dombrovskis.

DOPORUČENÍ PRO JEDNOTLIVÉ ZEMĚ

Doporučení se zaměřují na posílení základů pro udržitelný a inkluzivní růst v dlouhodobém horizontu. Vycházejí z komplexní analýzy zpracované v nejnovějších zprávách o jednotlivých zemích, která poukázala na problémy v některých členských státech EU zděděné z dob hospodářské recese. Zlepšená hospodářská situace umožňuje zaměřit se

na předkrizový soubor priorit. Komise zejména vyzývá členské státy, aby uskutečnily strukturální reformy zaměřené na zlepšení podnikatelského prostředí a podmínek pro investice, především pokud jde o reformování trhů s výrobky a službami, podporu inovací, zlepšení přístupu malých a středních podniků k financování a boj proti korupci.

Členské státy EU by rovněž měly utužovat svou ekonomickou odolnost vzhledem k dlouhodobým výzvám, jako jsou demografické trendy, migrace a změna klimatu.

Evropský pilíř sociálních práv

Tento rok je v doporučeních věnována zvláštní pozornost sociálním výzvám v rámci Evropského pilíře sociálních práv, který byl vyhlášen v listopadu 2017. Důraz je kladen na poskytování odpovídajících dovedností, účinnost a přiměřenost sociálních záchraných sítí a zlepšování sociálního dialogu. „Letošní doporučení se více než kdy jindy zaměřují na zaměstnanost, vzdělávání a sociální otázky. Prokazuje se tak odhodlání Evropské komise soustředit se na provádění Evropského pilíře sociálních práv ve všech členských státech a zlepšovat pracovní a životní podmínky všech evropských občanů,“ prohlásila Marianne Thyssenová, evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu.

Zemím se rovněž doporučuje provádět reformy, kterými připraví své pracovní síly na budoucnost, jež přinese nové formy práce a stále rozsáhlejší digitalizaci, snižovat nerovnosti v příjmech a vytvářet pracovní příležitosti, zejména pro mladé lidi.

Jak státy plní doporučení?

Od počátku evropského semestru v roce 2011 členské státy EU zcela splnily více než dvě třetiny doporučení nebo alespoň dosáhly významného pokroku v jejich provádění. Vzhledem k tomu, že v době hospodářské krize bylo prioritou stabilizovat finanční sektor, země nejvíce pokročily v oblasti finančních služeb. Rovněž se vysokým tempem uskutečňovaly reformy na podporu vytváření pracovních míst na dobu neurčitou a na řešení segmentace trhu práce. Na druhé straně se ve stejné míře neřeší doporučení v oblasti zdravotní a dlouhodobé péče a rozšíření daňového základu. Větší úsilí rovněž vyžadují začleňování a kvalita vzdělávání. S cílem dále podpořit členské státy v provádění dohodnutých reforem navrhuje Evropská komise soubor rozpočtových nástrojů.

Komise v květnu také zveřejnila konvergenční zprávu za rok 2018, která hodnotí pokrok sedmi člen-



FOTO: © GUALTIERO BOFFI / DREAMSTIME.COM

ských států EU, jež se právně zavázaly k přijetí eura, na jejich cestě k přistoupení k eurozóně. Jde o Bul-

harsko, Českou republiku, Chorvatsko, Maďarsko, Polsko, Rumunsko a Švédsko.

Zdroj: ec.europa.eu

Doporučení pro Českou republiku pro období 2018–2019

(v oblasti zaměstnanosti)

V doporučení pro Českou republiku, kterou předložila Evropská komise, jsme chváleni za dobré výsledky na trhu práce. Zároveň se v něm upozorňuje, že je v Česku stále nedostatečně využíván potenciál žen, osob s nízkou kvalifikací a osob se zdravotním postižením a že vzhledem k nedostatku pracovních sil existuje zjevný prostor pro zvyšování jejich účasti na trhu práce.

Rozdíly mezi ženami a muži v oblasti zaměstnanosti a mezd zůstávají vysoké, a to i přes nedávná opatření, která vedla k flexibilnější rodičovské dovolené a ke zvýšení počtu zařízení péče o děti. Míra zaměstnanosti žen je nadále výrazně nižší než u mužů. Na míru účasti na trhu práce má stále významný vliv mateřství, což souvisí s malou nabídkou cenově dostupné péče o děti,

dlouhou rodičovskou dovolenou, malým využíváním pružné pracovní doby a nedostatkem zařízení dlouhodobé péče.

Rovněž míra zaměstnanosti osob se zdravotním postižením je nižší než průměr Evropské unie, a to navzdory rekordně nízké obecné míře nezaměstnanosti.

Posílení informační a aktivační kapacity veřejných služeb zaměstnanosti v kombinaci s účinnými a dobře zacílenými aktivními politikami na trhu práce a individualizovanými službami by přispělo ke zvýšení ekonomické aktivity uvedených skupin. Přístup na trh práce by mohl zlepšit iniciativy zaměřené na rozšiřování dovedností (včetně dovedností digitálních).

Zdroj: ec.europa.eu

■ SENIŘI

Jak zajistit starobním důchodcům důstojný život?

Podle letošní zprávy Evropské komise o přiměřenosti důchodů většina členských států EU reformuje své penzijní systémy, aby bylo možné zajistit současným i budoucím důchodcům dostatečné příjmy po celou dobu jejich penze. Bude však nutné přijmout další opatření.

„Každý důchodce má nárok na důstojný život. Jde o základní zásadu Evropského pilíře sociálních práv. Přiměřené důchody jsou nezbytné pro prevenci chudoby a sociálního vyloučení seniorů, zejména žen. A my se musíme postarat o to, aby nebyli opomíjeni lidé v nestandardním zaměstnání nebo osoby samostatně výdělečně činné. Musíme vytrvat v reformách, jež podporují přiměřené důchody pro všechny,“ uvedla v této souvislosti Marianne Thyssenová, evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu.

Chudoba a sociální vyloučení

Chudobou nebo sociálním vyloučením je v EU ohroženo o 1,9 miliónu seniorů méně než před deseti lety a počet zaměstnaných seniorů se zvýšil jen za poslední tři roky o 4,1 miliónu. Přestože se situace evropských důchodců zlepšila, není přehnaná spokojenost na místě. Podle zprávy Evropské komise je v EU 17,3 miliónu (18,2 procenta) lidí ve věku 65 a více let nadále ohroženo chudobou či sociálním vyloučením, navíc od roku 2013 se jejich počet téměř nezměnil. Kromě toho přetrvávají výrazné rozdíly mezi zeměmi i skupinami obyvatel. Důchody žen jsou v důsledku nižších mezd a menšího počtu odpracovaných let v souvislosti s pečovatelskými povinnostmi stále o 37 procent nižší než starobní penze mužů. Podobně se pak na pracovníky v nestandardním zaměstnání nebo osoby samostatně výdělečně činné často vztahují méně příznivé



FOTO: © KONSTANTIN SUTYGIN / DREAMSTIME.COM

podmínky přístupu k důchodovým právům a k jejich nabytí, než je tomu u osob v klasickém zaměstnaneckém poměru. S věkem starších lidí rovněž roste ohrožení chudobou či sociálním vyloučením. Více než polovina všech seniorů ohrožených chudobou či sociálním vyloučením v EU je ve věku 75 let a více. Je to způsobeno tím, že zatímco potřeby a náklady se s věkem zvyšují, hodnota penzí v průběhu důchodu klesá.

Prodloužování pracovního života

Většina členských států EU přijala opatření k zajištění přiměřenosti důchodů, zejména důchodů z nízkých příjmů. Ale aby byly zajištěny přiměřenost a udržitelnost důchodů i v bu-

doucnu, musí docházet k prodloužování pracovního života, a to v souladu s neustále se zvyšující střední délkou dožití. Jak toho podle Evropské komise dosáhnout? Především podporou celoživotního učení, zajištěním bezpečného a zdravého pracovního prostředí, přizpůsobením věku odchodu do důchodu, odměňováním pozdějšího odchodu do důchodu nebo odrazováním před předčasným odchodem z trhu práce. Čím dále rozšířenější jsou flexibilní pracovní podmínky včetně možnosti kombinovat důchod s příjmy z pracovní činnosti nebo daňové pobídky podporující pozdější odchod do důchodu.

VYROVNAT ROZDÍLY U MUŽŮ A ŽEN

Členské státy EU by rovněž měly přijmout i opatření, která by měla snižovat rozdíly ve výši důchodů žen a mužů a podporovat rovné příležitosti žen a mužů v produktivním věku, např. sladněním rodinného a pracovního života a rovnoměrným rozdělením pečovatelských povinností. Tím se zvýší účast žen na trhu práce. Dostatečně by mělo být zohledněno přerušení kariéry kvůli péči o závislé osoby. V souladu s Evropským pilířem sociálních práv hodlá Evropská komise členské státy v tomto úsilí podpořit např. prostřednictvím návrhu na vytvoření lepší rovnováhy mezi soukromým životem a pracovní kariérou pro pracující rodiče a pečující osoby.

V neposlední řadě je rovněž důležité pokračovat v rozšiřování dostatečného důchodového zabezpečení pro osoby v nestandardním zaměstnání a osoby samostatně výdělečně činné a podpořit doplňkové důchodové spoření. V tomto duchu Evropská komise nedávno předložila návrh doporučení ohledně přístupu k sociální ochraně.

Zdroj: ec.europa.eu

Ve většině zemí EU klesá i dlouhodobá nezaměstnanost

Jak ukazují výsledky mezinárodního srovnání zveřejněné Českým statistickým úřadem, nezaměstnanost v EU se meziročně snížila, a to i ta dlouhodobá. Třetina členských států EU překročila 75procentní hranici zaměstnanosti.

Vysokou míru zaměstnanosti si i v posledním čtvrtletí loňského roku udržovaly severské státy včetně baltických zemí, některé země západní Evropy a také Česká republika. „Zebříčku zaměstnanosti konkrétně vévodily Švédsko, Estonsko, Německo, Česko a Spojené království. Největší meziroční nárůst míry zaměstnanosti vykázaly Bulharsko a Slovinsko. Nejnižší míra zaměstnanosti je stále v Řecku, kde je zaměstnána méně než polovina žen,“ zhodnotila Iлона Mendlová z odboru statistiky trhu práce Českého statistického úřadu.

PROBLÉMY MAJÍ HLAVNĚ NA JIHU EVROPY

Míra nezaměstnanosti meziročně klesla ve všech členských zemích EU. Nejnižší byla v Česku. Na druhé místo se zařadilo Německo. Naopak nejvyšší míru nezaměstnanosti mají

převážně státy jižní Evropy. „Podíl dlouhodobě nezaměstnaných, kteří nemají práci déle než jeden rok, na celkové nezaměstnanosti byl v rámci EU 44,5 procenta. Ve většině zemí se meziročně snížil. V tuzemsku klesl o 7,8 procentního bodu na 31,4 procenta. Největší pokles zaznamenalo Chorvatsko. Dlouhodobá nezaměstnanost je problémem zejména v Řecku, na Slovensku či v Itálii,“ upřesnil předseda Českého statistického úřadu Marek Rojíček.

Trend snižování nezaměstnanosti v EU potvrdily údaje zveřejněné na konci května Eurostatem – statistickým úřadem Evropské unie. Podle nich v dubnu letošního roku činila sezonně očištěná míra nezaměstnanosti v EU 7,1 procenta (v eurozóně 8,5 procenta), což je nejnižší úroveň od září 2008. Bez práce je v EU bezmála 17,5 miliónu lidí.

Zdroj: Český statistický úřad, Eurostat

10 členských států EU s nejnižší mírou nezaměstnanosti (sezonně očištěná, duben 2018)

Česká republika	2,2 %
Malta	3 %
Německo	3,4 %
Maďarsko*	3,7 %
Polsko	3,8 %
Nizozemsko	3,9 %
Spojené království**	4,1 %
Rumunsko	4,6 %
Rakousko	4,9 %
Bulharsko	5,1 %

*březen 2018, **únor 2018, Zdroj: Eurostat